



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**DISUSUN OLEH**

**OODRI HANDOKO**  
**NIM. 11571105229**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2019**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : QODRI HANDOKO  
 NIM : 11571105229  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
 MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
 PT.IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN  
 KANDIS KABUPATEN SIAK

### DISETUJUI OLEH

### PEMBIMBING

**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

### MENGETAHUI

### DEKAN



**Dr. Drs. H. Muh. Saif HM, M.Ag, MM**  
 NIP. 19620517 198903 1 003

### KETUA PRODI MANAJEMEN

**Ainun Mardiah, SE, MM**  
 NIP. 19781203 200604 2 001



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : QODRI HANDOKO  
 NIM : 11571105229  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
 MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
 PT.IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN  
 KANDIS KABUPATEN SIAK  
 HARI/TANGGAL : SENIN/30 DESEMBER 2019

### PANITIA PENGUJI

#### KETUA

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
 NIP. 19790101 200710 1 003

#### ANGGOTA

#### PENGUJI I

Astuti Meflinda, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

#### PENGUJI II

Dr. Dony Martias, SE, MM  
 NIP. 19760306 200710 1 004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

**QODRI HANDOKO**  
**NIM. 11571105229**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate berlokasi di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate. Dengan harapan agar hasil kinerja karyawan dapat mencapai target dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dirumuskan masalah apakah Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (x) budaya organisasi, kompetensi dan motivasi, sedangkan memiliki satu variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 47 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate. Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dan koefisien determinasi sebesar 0,819 atau 81,9% berarti Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate sebesar 81,9% sementara sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan**

UIN SUSKA RIAU



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IVO MAS Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten SIAK”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Teristimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Suhadi dan Ibunda Trimiati yang telah merawat, membesarkan, membimbing, dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil, serta selalu memberikan doa yang tiada putusnya untuk penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi seorang sarjana. Pengorbanan kedua orang tua dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang penulis sayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ulfiah Novita SE, M.Si selaku dosen pembimbing Proposal yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
10. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
11. Seluruh Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate yang telah membantu penulis dalam penelitian.
2. Kepada teman terdekat Ilham Budi Syaputra, Abd.Aziz, Ardiansyah, Deta Pascarino, Resti Noviana dan Silvia Alendra terimakasih untuk semangatnya selama ini.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen E, Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal A, Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 18 November 2019

Penulis

**QODRI HANDOKO**  
**NIM. 11571105229**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Teori Kinerja.....	17
2.3 Budaya Organisasi .....	21
2.4 Kompetensi Karyawan.....	25
2.5 Motivasi .....	32
2.6 Konsep Islam .....	44
2.7 Pengaruh Antar Variabel .....	46
2.8 Penelitian Terdahulu .....	48
2.9 Variabel Penelitian.....	53
2.10 Defenisi Konsep operasional Variabel .....	53
2.11 Kerangka Pemikiran .....	54
2.12 Hipotesis .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	58
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	58
3.3 Populasi Dan Sampel .....	60
3.4 Analisis Data.....	60



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5	Analisis Linier Regresi Berganda .....	61
3.6	Uji Kualitas Data .....	62
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	63
3.8	Uji Hipotesis .....	65
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>67</b>
4.1	Gambaran umum dan lokasi penelitian .....	67
4.2	Visi Misi Perusahaan .....	67
4.3	Struktur Organisasi .....	68
4.4	Aktifitas Perusahaan .....	73
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
5.1	Karakteristik Responden.....	74
5.2	Deskriptif Variabel .....	77
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	85
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	87
5.5	Analisis Data Penelitian.....	92
5.6	Pembahasan .....	97
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
6.1	Kesimpulan .....	101
6.2	Saran .....	102

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Cabang Kandis tahun 2014-2018 .....	3
Tabel 1.2	Data Jumlah dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Cabang Kandis .....	5
Tabel 1.3	Penilaian Kinerja PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate .....	6
Tabel 1.4	Data Labour Turn Over Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	53
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	76
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya organisasi .....	80
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi .....	82
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....	84
Tabel 5.9	Uji Validitas .....	86
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi .....	91
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda .....	92
Tabel 5.14	Uji T Hitung .....	94
Tabel 5.15	Uji F Hitung .....	96
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi.....	97

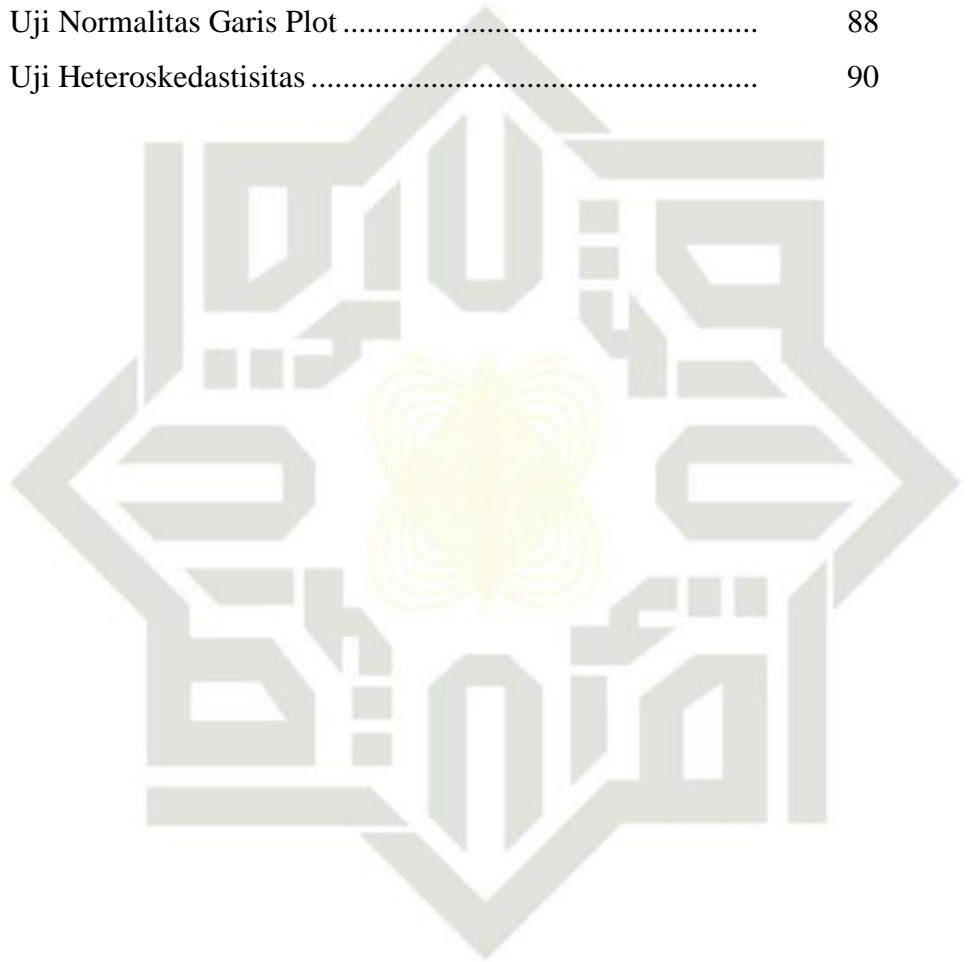


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	55
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	69
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram .....	88
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot .....	88
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	90



UIN SUSKA RIAU



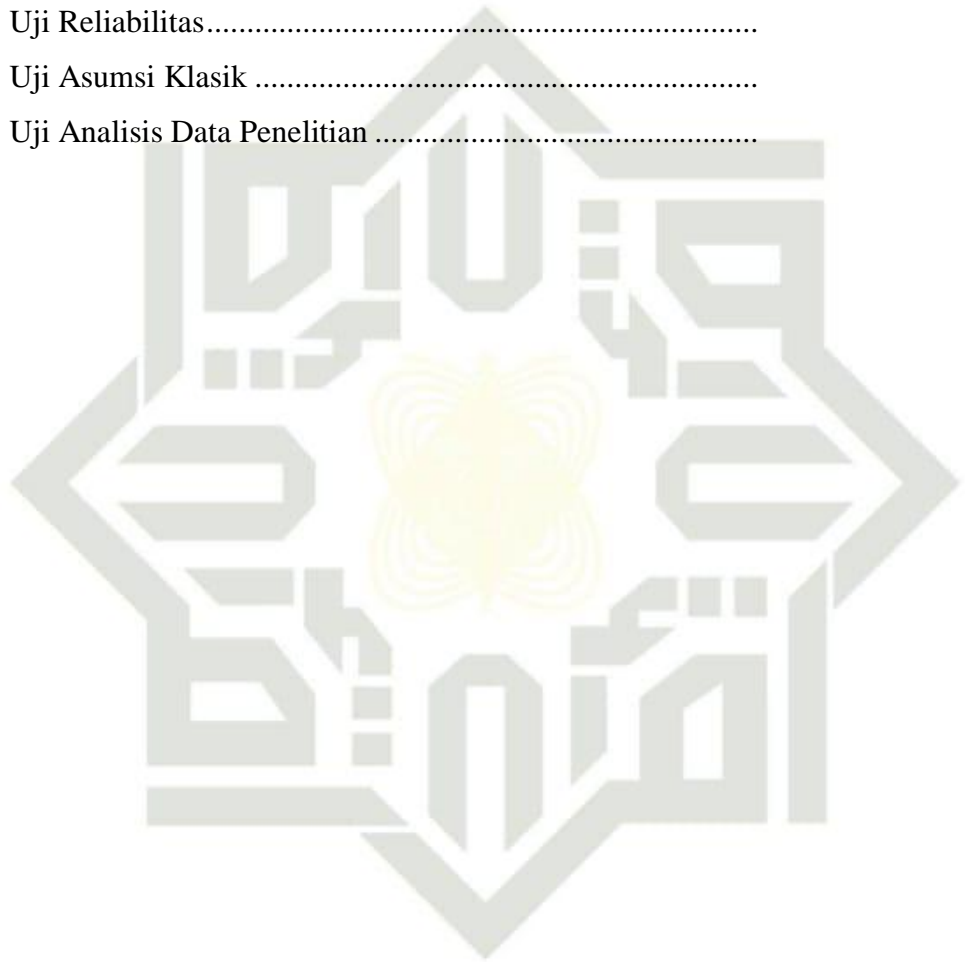


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner.....
Lampiran 2	Tabulasi .....
Lampiran 3	Uji Validitas.....
Lampiran 4	Uji Reliabilitas.....
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik .....
Lampiran 6	Uji Analisis Data Penelitian .....



UIN SUSKA RIAU



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keteampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada dibalik alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi objek dan tujuan dari manajemen suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus bias mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya jadi efektif. Sehingga dapat dijadikan tenaga kerja yang terampil dan bermutu.

Menurut **Fahmi (2017:1)**, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang **Fahmi (2017:1)**.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam proses transformasi dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer SDM yang baru antara lain: sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya.

Menurut **Kasmir (2016)**, mengatakan banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut **Mahmudi (2010:20)** Kinerja merupakan suatu konstruk multi deminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor personal yang mencakup: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah PT. Ibo Mas Tunggal Palapa Estate yang bertempat di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Migas.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun jumlah karyawan perusahaan dari tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate tahun 2014-2018**

No	Uraian	Jumlah/ Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bagian Administrasi	17	17	19	20	22
2	Bagian Mekanik	20	20	23	23	25
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>47</b>

Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat dua bagian dalam perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Cabang Kandis yaitu bagian administrasi dan bagian mekanik. Jumlah karyawan selalu bertambah, hal ini dikarenakan jumlah produksi perusahaan selalu meningkat setiap tahunnya sehingga memaksa perusahaan untuk merekrut karyawan baru demi meningkatkan hasil kinerja.

PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate adalah perusahaan yang bergerak di sektor industri. Pelaksanaan ataupun nilai-nilai budaya organisasi yang dipergunakan untuk bersikap lebih kepada perusahaan sudah memiliki pedoman untuk bersikap akan tetapi karyawan mengabaikan namun tidak pernah ada teguran keras dari atasan kepada karyawannya sehingga muncul ketidakseragaman. Kondisi dan situasi yang ada kurang mendukung pelaksanaan budaya organisasi tersebut dapat berjalan baik. Hal itu dapat dilihat masih terdapat karyawan meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Ketika para karyawan dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja karyawan akan baik, Namun ketika para karyawan tidak dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja karyawan tidak baik, adapun budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate adalah budaya organisasi yang inovatif , dimana perusahaan menuntut para karyawannya untuk memiliki solusi, memperkenalkan sesuatu yang baru dan unggul, berkreasi dan melakukan, serta memecahkan masalah dengan solusi yang tepat

Saat ini PT. Ivo Mas Tunggal Palapa *Estate* cabang Kandis memiliki upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja namun belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan adalah berada pada rentang sangat optimal sampai optimal. Hal ini dapat dilihat dari data dibawah ini :

**Tabel 1.2 Data Jumlah dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan(tahun)						Rata-rata Absensi	Rata-rata Ketepatan Waktu Kerja
		Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Izin	Sakit	Alfa		
2014	38	4.778	600	500	45	48	170	2,3 %	23,02 %
2015	38	4.540	850	550	49	53	186	1,63 %	30,83 %
2016	42	4.445	885	900	55	58	182	2,34 %	40,15 %
2017	43	4.367	925	850	59	63	205	2,53 %	40,64 %
2018	47	4.298	970	865	63	67	215	2,44 %	42,69 %

Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate

Pada tabel 1.2 terlihat rata-rata absensi pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate cabang Kandis mengalami naik turun disetiap tahunnya. Pada tahun 2017 terjadi tingkat kenaikan absensi yang yaitu sebesar 2,53%. Banyak faktor yang menyebabkan rata-rata absensi karyawan meningkat disetiap tahunnya yaitu: adanya tanggal merah yang berdekatan dengan hari libur nasional serta beberapa urusan pribadi karyawan, kondisi polusi udara yang terjadi di Pekanbaru, seperti yang diketahui bahwa beberapa tahun silam sampai sekarang sering terjadi kebakaran hutan sehingga menyebabkan polusi udara karena tingkat ketebalan asap yang menyebabkan tidak sehatnya udara di Pekanbaru. Hal ini merupakan kebiasaan buruk karyawan senior yang dapat mempengaruhi karyawan junior sehingga menurunkan kinerja karyawan, fenomena lainnya yang penulis temukan pada penelitian ini adalah masih terdapat karyawan yang selalu meninggalkan kantor disaat jam bekerja, dengan alasan karyawan memiliki kegiatan lain diluar kantor. Sehingga ini menjadi kebiasaan buruk karyawan yang juga akan menurunkan kinerja karyawan.

Terdapat permasalahan lain juga yang sangat menentukan kinerja karyawan yang ada pada beberapa indikator yang menyangkut kompetensi yakni masih adanya beberapa karyawan yang belum paham terhadap aplikasi maupun



sistem informasi yang diterapkan pada masa kini dan terkait motivasi yakni masih adanya beberapa karyawan yang datang telat, karyawan pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan, karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, dan terdapat juga karyawan yang tidak mengikuti breafing pagi.

Dalam Perusahaan Kompetensi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja , menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011:7)**, kompetensi itu terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan dengan kompetensi. Berbicara tentang Kompetensi karyawan tentunya tidak akan terlepas dari hasil kinerja karyawan, karna penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kompetensi Kerja karyawan itu sendiri **Sutrisno(2011:7)** Seperti yang dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.3 Penilaian Kinerja PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Tahun 2014-2018**

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata Nilai
2014	92	88	87	86	90	85	88
2015	91	84	80	75	87	84	83
2016	91	80	78	80	85	82	82
2017	84	76	80	85	85	80	81
2018	83	76	79	85	85	78	80

Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate

Adapun Skor nilai standar penilaian kinerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate adalah sebagai Berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

91 - 100 Amat Baik

80- 90 Baik

75 - 60 Sedang

≤ 60 Kurang

Dari tabel 1.3 dapat dilihat terjadinya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2014-2018. Adapun penurunan itu terjadi disebabkan oleh beberapa bias dilihat ditabel penurunan terjadi setiap tahunnya, dan bias dilihat ditabel nilai yang diperoleh paling tinggi hanyalah 85 sedangkan standar penilaian ditetapkan perusahaan diatas 85 keatas baru dinyatakan kinerja nya yang efektif, hal ini juga berpengaruh pada Kompetensi kerja karyawan. disebabkan beberapa hal diantaranya , menurut beberapa karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal Palapa Estate cenderung menurun yang diikuti dengan penurunan Kompetensi Kerja karyawan hal penyebabnya pertama kurang pedulinya karyawan akan pekerjaan mereka, kedua karyawan tidak memperdulikan aturan yang ada diperusahaan. Ketiga seringnya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai, selain itu karyawan sering mangkir dalam pekerjaannya, selain itu kerja sama antara sesama karyawan kurang dilihat dari Masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi, dan adapun masalah lainnya adalah kurangnya inisiatif dari karyawan itu sendiri seperti terlihat Masih kurangnya insiatif dari karyawan untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate juga merupakan perusahaan yang selalu mengalami keluar masuknya karyawan Seperti terlihat tabel 1.4 pada dibawah ini :

**Tabel 1.4 Data Labour Turn Over Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan			Total
		Masuk	Keluar	
2014	38	-	-	38
2015	38	-	-	38
2016	38	6	2	42
2017	42	9	8	43
2018	43	7	3	47

*Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate*

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat dari tahun 2016 sampai 2018 masih terdapat karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Berdasarkan survey pertama yang dilakukan hal ini terjadi karena terdapat beberapa faktor diantaranya karyawan tidak merasa puas bekerja diperusahaan, karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan dan faktor yang sering kali muncul adalah karyawan merasa perusahaan kurang memotivasi karyawan saat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun atau kurang baik. Maksud kurangnya motivasi menurut karyawan adalah perusahaan tidak pernah memberi penghargaan kepada karyawan yang hasil kerjanya selalu meningkat. Motivasi disini juga dimaksudkan kurangnya perhatian terhadap sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin berusaha melihat pengaruh kinerja di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate?
2. Apakah kompetensi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Apakah budaya organisasi, kompetensi kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi kompetensi kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

#### Manfaat Penelitian:

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan diharapkan dapat menambah pengetahuan diri dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi yang ada di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi, kompetensi dan motivasi serta kinerja karyawan.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah melakukan penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta sistematika penulisan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini Membahas variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi, dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode penggunaan data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

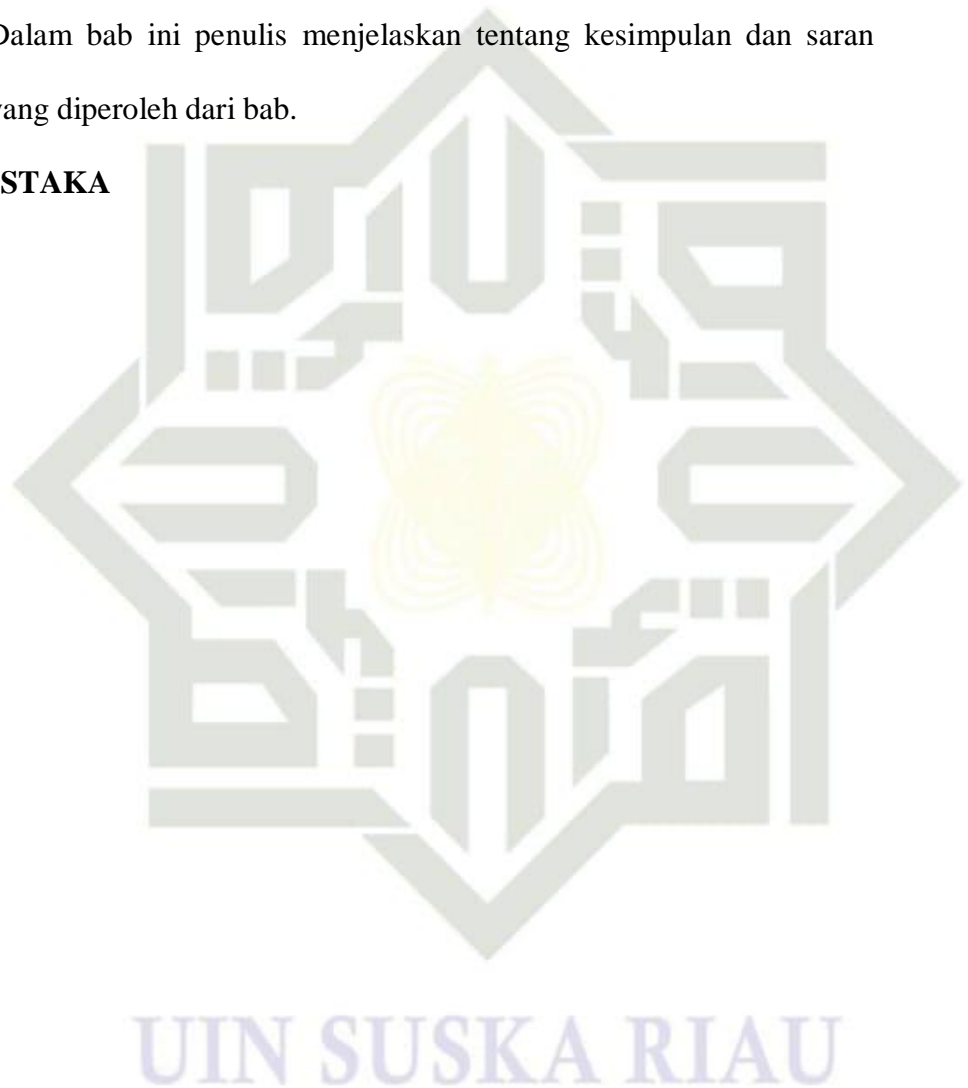
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan hasil peneltian dan pembahasan masalah.

**BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.

**DAFTAR PUSTAKA**

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

**Hasibua (2013:14)** mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2013;2)**, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan manajemen.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk mengelola manusia yang berada dalam ruang lingkup organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sutrisno (2012:7)**, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi. Memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Hasibuan (2016:21)**, menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 1. Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan(*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

#### c. Pengarahan(*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### d. Pengendalian(*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

### 2. Fungsi Operasional

#### a. Pengadaan(*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Pengembangan(*Development*)

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### c. Kompensasi(*Compensation*)

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

#### d. Pengintegrasian(*Intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### e. Pemeliharaan(*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### f. Kedisiplinan(*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### g. Pemberhentian(*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2 Teori Kinerja

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para menejer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut **Miner dalam Edy Sutrisno (2011:173)** Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. **Sinambela, dkk (2012).**

**Rivai (2014:447)** mengatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan.

(Nurmansyah) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

b. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Kasmir (2016:189-196), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja .

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.



### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut **Mangkunegara (2010:67)**, aspek-aspek kinerja karyawan dapat

dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada tidaknya pengawasan.

### 2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaanyang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaanyang terdapat pada anggota organisasi.

**Robbins (2010)**

Menurut **Kasmir (2016:189)**, budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi mengsosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Sutrisno (2011:3).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi.

**Robbins (2010)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Robbins dan Judge (2013:294)** fungsi budaya organisasi, yaitu:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih penting dari diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi budaya organisasi **Mondy Noe dan**

**Premeaux dalam Nurmansyah (2016:157)** yaitu:

1. Kelompok kerja (work group) yang terdiri dari: commitment, hindrance, morale, friendliness
2. Gaya manajer/supervisor (manajer/supervisor leadership style) yang terdiri dari aloofness, output emphasize, consideration, thrust.
3. Karakteristik organisasi yang terdiri: ukuran organisasi, kompleksitas, formalisasi, kebebasan.

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan, untuk mencapai itu, perlu pemenuhan sebagai berikut **Edison dkk (2016:131)**





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengenabangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan.
4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

Indikator-indikator yang mewakili variabel budaya organisasi yang dibatasi oleh karakteristik utama dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh

**Robbins dalam Nurmansyah (2016:159)** yaitu:

1. Identitas anggota organisasi, yaitu bagaimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi secara keseluruhan bukan hanya dengan pekerjaan atau profesinya.
2. Penekanan kelompok, yaitu bagaimana pekerjaan diorganisasikan sebagai suatu kelompok bukan individu
3. Fokus pada pegawai, yaitu bagaimana keputusan manajemen dibuat dengan mempertimbangkan efek hasil usahanya pada pegawai atau anggota organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Integrasi unit kerja, yaitu bagaimana unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja secara berkoordinasi dan saling terkait.
5. Control, yaitu bagaimana kebijakan, peraturan dan pengaruh langsung digunakan untuk mengendalikan pegawai.
6. Toleransi resiko, yaitu bagaimana pegawai didorong untuk bersikap agresif, inovatif, dan mampu menghadapi resiko.
7. Kriteria imbalan, yaitu bagaimana imbalan, seperti peningkatan gaji dan promosi dialokasikan berdasarkan kinerja pegawai bukan hanya mempertimbangkan faktor senioritas atau anak emas.
8. Toleransi konflik, yaitu bagaimana pegawai dikondisikan pada iklim konflik dan kritik terbuka.
9. *Orientgasi means ends*, yaitu bagaimana manajemen lebih memusatkan pada hasil atau keluaran, bukan pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
10. Focus pada sistem terbuka, yaitu bagaimana organisasi memantau dan menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan eksternal.

#### 2.4 . Kompetensi Karyawan

Menurut **Wibowo (2016:271)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengertian dan arti kompetensi yang dikemukakan oleh **Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014:3-4)** yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Menurut **Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126)** kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak terlihat mata, namun menjadi pondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya”.

Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributes*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan ini kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagiandapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Kompetensi itu sendiri menurut **Spencer dalam Moeheriono (2010:4)** disebutkan bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*). Selanjutnya **Wibowo (2012:324)** mengemukakan, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Spancer dalam Moeheriono (2009:13)**, mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan **Moeheriono (2010:14)**

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam **Wibowo (2014:273)** yaitu sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

**Menurut Moeherriono (2010:15)** , terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, dengan indikator :

1. *Task skill*, adalah keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skill*, adalah keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda dan muncul dalam pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Contingency management skill*, adalah keterampilan dalam mengambil tindakan cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skill*, adalah keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara keamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skill*, adalah keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

**Michael Zwell dalam Wibowo (2010:339)** , menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan diantaranya adalah:

#### 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

#### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

#### 7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Beberapa indikator kompetensi menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011)** sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowlegde*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pemahaman (*Understanding*), adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*Value*), adalah suatu standart perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. 16 Misalnya, standart perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*Skill*), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standart perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja

## 2.5 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). menurut **McDonald dalam Oemar Hamalik (2011:158)**, *Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction.* Motivasi adalah perubahan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

energy dalam diri(pribadi) seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut **Sadirman (2011:73)**, motivasi berpangkal dari kata motif yang diartikan daya penggerak yang ada dalam diri seorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan

Menurut **Suwatno dan Priansa (2016:170)** motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

Menurut **Sutrisno (2011:116)** faktor faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu:

#### 1. Faktor internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
  - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
  - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
  - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
    - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
    - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
    - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
    - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
  - e. Keinginan untuk berkuasa yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lakaryawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Kompensasi yang memadai yaitu kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh, bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
  - c. Supervisi yang baik yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab yaitu status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Terdapat Indikator Motivasi Menurut **Siagian (2012:138)** adalah :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

### 2.5.1 Teori motivasi

#### A. Teori tata tingkat kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari **maslow** mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas di kenal **maslow** berpendapat bahwa kondisi





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika suatu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara nistop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. **Maslow** selanjutnya mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan yaitu kebutuhan faali (*fisiologikal*), rasa aman, social, harga diri dan aktualisasi diri.

Menurut **Maslow**, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. **Maslow** juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda.

1. Kebutuhan *fisiologikal* (faali), kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka individu berhenti eksistensinya.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini masih dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kebutuhan social. Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok social, ingin mempunyai teman, kekasih.
4. kebutuhan harga diri (*esteem needs*), kebutuhan harga diri meliputi dua jenis yaitu
  - a. yang mencakup faktor-faktor internal seperti kebutuhan harga diri, otonomi dan kompetensi.
  - b. yang mencakup faktor-faktor eksternal, seperti mencakup kebutuhan dikenali dan diakui dan status
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

#### B. Teori eksistensi-relasi-pertumbuhan

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG dikembangkan oleh **Alderfer**, dan merupakan satu modifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari **Maslow**. **Alderfer** mengelompokan kebutuhan dalam tiga kelompok.

1. kebutuhan eksistensi. Merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, ruang, mabel, dan mobil
2. kebutuhan hubungan. Kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal yang sama dengan kita.

3. kebutuhan pertumbuhan. Merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

Teori dua faktor

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi dikembangkan oleh **Herzberg** dengan menggunakan metode insiden kritikal yang mengumpulkan data dari 203 akuntan dan sarjana teknik. Ia temukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Yang merupakan faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas untuk kerjanya.

Sedangkan yang merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

#### D. Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*)

Teori motivasi berprestasi dikembangkan oleh **David McClelland**. sebenarnya lebih tepat teori ini disebut teori kebutuhan dari **McClelland** karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) tapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan (*need for affiliation*).

### 2.5.2 Teori motivasi proses

#### A. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan berhubungan dengan teori belajar *operant conditioning* dari **Skinner**. Teori mempunyai dua aturan pokok yang berhubungan dengan pemerolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lainnya berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pemerolehan dari suatu perilaku menuntut adanya suatu pengukuhan sebelumnya. Pengukuhan dapat terjadi *positif* atau *negative* (menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang diinginkan telah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan), tetapi organisme harus membuat kaitannya antara aksi atau tindakannya dengan akibat-akibatnya.

**Siegel dan lane** (1982), mengutip **jablonske dan devries** memberi saran bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi kerja, tenaga kerja yaitu dengan

1. Menentukan apa jawaban yang diinginkan
2. Mengkomunikasikan dengan jelas perilaku ini kepada tenaga kerja
3. Mengkomunikasikan dengan jelas ganjaran apa yang diterima tenaga kerja jika jawaban yang benar terjadi
4. Memberikan ganjaran hanya jika jawaban yang benar yang dilaksanakan
5. Memberikan ganjaran kepada jawaban yang diinginkan pada saat yang paling memungkinkan, yang terdekat dengan kejadiannya.

Pada dasarnya teori pengukuhan ini didasarkan pada asumsi bahwa corak motivasi adalah reaktif. Melalui proses pengukuhan tertentu yang merupakan proses pembelajaran, sebagai mana disarankan oleh **jablonske dan devries**, individu diajarkan untuk memiliki motivasi kerja yang lebih proaktif.

a. Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Locke mengusulkan model kognitif yang dinamakan teori tujuan, yang mencoba menjelaskan hubungan-hubungan antara niat/ intentions (tujuan-tujuan dengan perilaku) teori ini secara relative lempang dan sederhana. Aturan dasarnya ialah penetapan dari tujuan-tujuan secara sadar. Menurut

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Locke**, tujuan-tujuan yang cukup sulit (baca teori **McClelland**), khusus dan yang pernyataannya jelas dan dapat diterima oleh tenaga kerja akan menghasilkan unjuk kerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang taksa, tidak khusus, dan yang mudah dicapai.

Proses penetapan tujuan (*Goal Setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, dapat, prakarsa seperti pada MBO, diwajibkan oleh organisasi sebagai suatu kebijakan perusahaan.

### B. Teori harapan (*Expectancy*)

Sejak dikembangkan oleh **Vroom**, teori harapan dikembangkan lebih lanjut oleh ahli lain, antara lain oleh **Porter dan Lawler**. Dalam pembahasan teori harapan selanjutnya akan dikemukakan teori harapan yang dikembangkan oleh **Lawler** berdasarkan pengembangan lebih lanjut dari model dari **Porter-Lawler** (1998), sebagai mana disajikan oleh **Siegel dan Land** (1982). Model teori harapan dari **Lawler** mengajukan empat asumsi yaitu:

1. Orang mempunyai pilihan-pilihan antara berbagai hasil keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan. dengan perkataan lain setiap hasil keluaran alternative mempunyai harkat ( $valesnce=V$ ) yang mengacu pada ketertarikannya bagi seseorang
2. Orang mempunyai harapan-harapan kemungkinan bahwa upaya ( $Evvtort=E$ ) mereka akan mengarah ke perilaku unjuk kerja ( $Performance=P$ ) yang dituju



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan hasil-hasil keluaran (*Outcomes=O*) tertentu akan diperoleh setelah unjuk kerja mereka.
4. Dalam setiap situasi, tindakan-tindakan dan upaya yang berkaitan dengan tindakan-tindakan tadi yang dipilih oleh seseorang untuk dilaksanakan ditentukan oleh harapan-harapan dan pilihan-pilihan yang dipunyai oleh pada saat itu.

#### C. Teori keadilan (*Aquity Theory*)

Teori keadilan yang dikembangkan oleh **Adams** bersibuk diri dengan pemberi batasan tentang apa yang dianggap adil atau wajar oleh orang dalam kebudayaan kita ini. Salah satu dari asumsi dari **Adams** ialah bahwa jika orang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji atau penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka.

Teori keadilan mempunyai 4 asumsi dasar sebagai berikut:

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangnya atau menghilangkannya
3. Makin besar persepsi ketidakadilannya, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Orang mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan (misalnya, menerima gaji terlalu sedikit) lebih cepat dari pada ketidakadilan yang menyenangkan (misalnya, mendapat gaji terlalu besar)

Jika terjadi persepsi tentang ketidakadilan menurut teori keadilan orang akan dapat melakukan tindakan-tindakan berikut (**Howell dan Dipboye, 1986**).

1. Bertindak mengubah masukannya, menambah atau mengurangi upayanya untuk bekerja
2. Bertindak untuk mengubah hasil keluarannya, ditingkatkan atau diturunkan
3. Menggeliat atau merusak cara kognitif masukkan dari hasil keluarannya sendiri, mengubah persepsinya tentang perbandingan masukan dan hasil keluarannya sendiri.
4. Bertindak terhadap orang lain untuk mengubah masukan dan atau hasil keluarannya
5. Secara fisik meninggalkan situasi keluar dari pekerjaan.
6. Berhenti membandingkan masukan dan hasil keluaran dengan orang lain
7. Dan mengganti dengan acuan lain atau mencari orang lain untuk dibandingkan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Konsep Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna yang diciptakan Allah S.W.T dengan akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharap ridho Allah S.W.T. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan diterima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rejeki dan berkah. Dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran Rasulullah S.A.W. AL-quran me merintahkan orang-orang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras. Allah juga menjajikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik dalam kehidupannya. Seperti yang terdapat dalam firman Allah S.W.T dalam AL-quran surat Attaubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Dan katakanlah; Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmy itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik, harus disadari dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan dan bawahan. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمَلَأْصِيهِ





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.” (Q.S Al-Insyiqaq Ayat 6)*

Maksud dari ayat diatas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak dalam perjalanan kepada tuhanNya dan dapat tidak, dia akan menemui Tuhan-Nya untuk menerima pembalasan-Nya dan perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kompetensi Kerja

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya (kewajiban).

### 2.6.4 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ

Artinya: *“Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”*

Maksud dari ayat di atas merupakan suatu perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan, dan merasakannya sebagai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk pengabdian yang luhur (ibadah). Seorang muslim yang mempunyai kesadaran bekerja, ia akan selalu berusaha untuk berkreasi positif dalam pekerjaannya dengan menghasilkan karya yang terbaik, sempurna, dan nilai-nilai Islam yang diyakini dapat diwujudkan.

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016), budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja. Menurut Wardani, dkk (2016) Melakukan Penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya”. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan melibatkan 56 karyawan dengan kontribusi sebesar 64,5% yang berarti sebesar 64,5%, Sedangkan sisanya sebesar 35,5%, variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **2.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut **Spencer dalam Moeheriono (2010:4)** kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi ditempat kerja yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Adapun lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu: dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

**Winanti (2011)** Melakukan Penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Jawa barat”. Untuk mengetahui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan melibatkan 215 karyawan dengan kontribusi sebesar 34,14% yang berarti sebesar 34,14% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensinya.

## **2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras, seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu sehingga nantinya dapat mempengaruhi kinerja seseorang **Sopiah, (2011:170)**.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Mahardhika, dkk (2013)** Melakukan Penelitian tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia SALES Office Malang”. Untuk mengetahui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan melibatkan 128 karyawan dengan kontribusi sebesar 64,3% yang berarti sebesar 64,3% cukup besar terhadap kinerja karyawan.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Penelitian Ter dahulu**

No	Penulis dan Judul Jurnal	Publikasi /Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	<b>Mauli Siagian</b> Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi , Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam	Jurnal Ilmu Manajem en, Vol.3, No.1, 2018.	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi, motivasi kerja secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAT Nusapersada Tbk Batam	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Kompetensi Budaya Organisasi Motivasi Kerja  Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Adanya variabel baru di penelitian ini yaitu “Disiplin” 2. Indikator Budaya Organisasi 3. Analisis data menggunakan program SPSS 18.0 for Windows



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Jurnal	Publikasi /Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	<b>I made Agus Suryandita dan I Gusti Salit Ketut Netra</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan	E-Jurnal Managem en Unud, Vol.5, No.4, 2016.	Hasil dari pembahasan yaitu, Pengaruh budaya organisasi, kompetensi , dan lingkungan kerja fisik pada kinerja pelayanan karyawan PDAM Kabupaten Tabanan adalah positif dan signifikan pada Kinerja Karajan PDAM Kabupaten Tabanan	Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Persamaan lainnya teknik pengambilan sampel dengan sensus.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Budaya Organisasi 2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik 3. Indikator Kinerja Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 20
3	<b>Fikri Djafar Fadude dkk</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Belitung	Jurnal EMBA, Vol.7, No.1, Jan 2019.	Hasil pelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karajan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Bitung	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 18.0 for Windows 2. Sampel penelitian ini menggunakan teknik proportionale simple random samplingdan mengkombin asikan dengan teknik purposive sampling.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Jurnal	Publikasi /Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	<b>Hartati, dkk</b> Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.	Jurnal Mirai Manajemen, Vol.1, No.2, 2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan kompetensi juga memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja. Selanjutnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Motivasi Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for Windows 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling.
5	<b>Ali Baba</b> Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Jurnal Ekonomi dan Keuangan , Vol.18, No.4, 2012.	Dari hasil pembahasan Menunjukkan Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 14.0 for Windows 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. 3. Indikator Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson (2006)





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Jurnal	Publikasi /Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
6	<b>Ahmad Rizky, dkk</b> Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, Vol.1, No.2, 2014.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna yang bisa disimpulkan dari hasil ini adalah jika aspek motivasi dan budaya organisasi bisa ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja karyawan akan mampu ditingkatkan secara signifikan	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi dan Motivasi. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	Perbedaan penelitian ini terletak pada: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik Pengumpulan data menggunakan close question</li> <li>2. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for Windows</li> </ol>
7	<b>Satria Tirtayasa, dkk</b> Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1, No.1, 2018.	Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, Kompetensi, dan budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV..	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi dan Motivasi, dan Kompetensi. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	Perbedaan penelitian ini terletak pada: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian yang dilakukan eksploratif</li> <li>2. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 17 for Windows</li> <li>3. Indikator yang berbeda</li> </ol>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penulis dan Judul Jurnal	Publikasi /Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
8	<b>Dedek Kurniawan Gultom,</b> Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, vol 14, No 2, 2014	Berdasarkan hasil kesimpulan penulis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan	Persamaan pada penelitian ini adalah terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi dan Motivasi Variabel Y nya adalah Kinerja	1. Spss yang digunakan 2. Teori yang digunakan
9	<b>Rina,</b> Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta dikota Makassar	Jurnal Riset Edisi XIX Vol, 3 No 8, 2017	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan Terdapat Kompetensi, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan Signifikan	Persamaan Variabel x : Kompetensi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi	Perbedaan : 1. Variabel Y 2. SPSS yang digunakan 3. Teori yang digunakan

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya : Objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan , metode pengumpulan data yang

gunakan penelitian terdahulu memiliki perbedaan, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan.

## 2.9 Variabel Penelitian

### 2.9.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 3 (tiga) variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Kerja(X2) dan Motivasi (X3).

### 2.9.2 Variabel Terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

## 2.10 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Kasmir : 2016)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama (Nurmansyah, 2016:205)	Likert
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi	1. Identitas anggota organisasi 2. Penekanan kelompok 3. Fokus pada pegawai 4. Integrasi unit kerja 5. Kontrol 6. Toleransi resiko 7. Kriteria imbalan 8. Toleransi konflik 9. Orientasi kepada Output (Hasil)	Likert



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		<b>Wibowo (2013: 19)</b>	10. Fokus pada system terbuka <b>Nurmansyah (2016 :159)</b>	
3	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut <b>Wibowo (2016:271)</b>	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Nilai 4. Kemampuan 5. Sikap 6. Minat <b>Gordon dalam Sutrisno (2011)</b>	Likert
No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
4	Motivasi (X <sub>3</sub> )	Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya <b>Siagian (2009:102)</b>	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan <b>Siagian (2012:138)</b>	Likert

## 2.11 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

UIN SUSKA RIAU

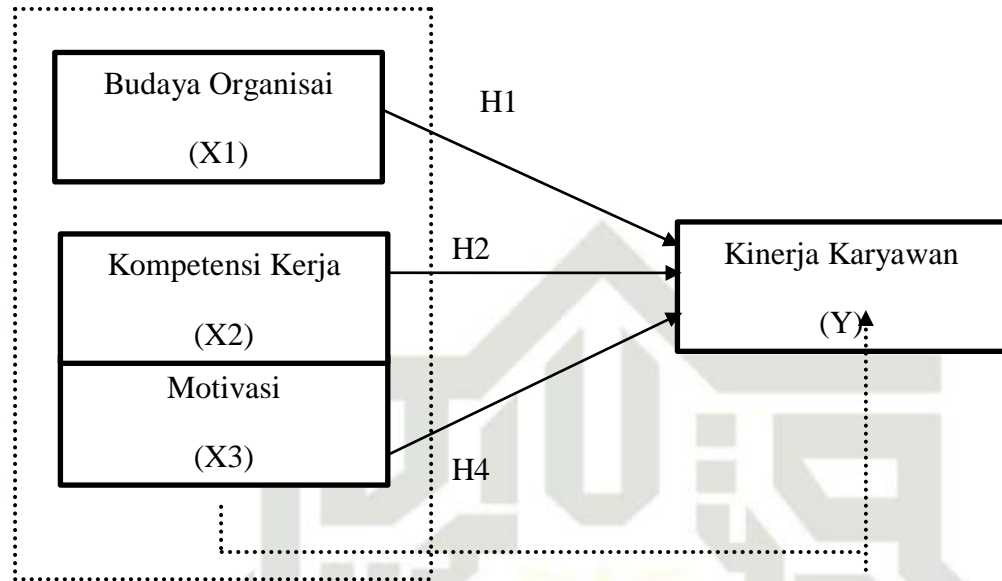
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

HS

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

**Sumber : Kasmir (2016:189-196)**

**Keterangan :** Simultan ----->  
 Parsial ----->

## 2.12 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93)., Hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, ada beberapa jurnal yang menyatakan diantaranya adalah :

**H1 : Menurut Imade Agus dan Gusti Salit (2016)** dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan, menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan sumber data hipotesis dari beberapa jurnal diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

**H2 : Menurut Imade Agus dan Gusti Salit (2016)** dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan, menyatakan Kompetensi berpengaruh secara positif dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan sumber data hipotesis dari jurnal diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga Kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

**H3 : Menurut Pulus Sugiyo Pranoto (2014)** Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Crea Cipta Cemerlang menyatakan Motivasi berpengaruh secara positif dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Crea Cipta Cemerlang

Berdasarkan sumber data hipotesis dari jurnal diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

**H4 : Menurut Ainanur dan Tirtayasa Satria (2018)** Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV menyatakan Budaya Organisasi, Kompetensi,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan sumber data hipotesis dari jurnal diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate. Waktu pelaksanaan dimulai tanggal 20 April 2019 sampai selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif Menurut **Sugiyono(2010:21)** adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

##### 3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Data Primer.

Menurut **Sugiono (2014 : 193)**, data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individual atau perorangan. Dalam penulisan ini data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan pihak PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate.

##### b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini. **Sugiono (2014 : 402)**

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Kuesioner

Kuesioner adalah berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan produktifitas kerja. Menurut Istijanto (2011:81) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- |     |  |
|-----|--|
| SS  | : Sangat setuju, maka diberi nilai 5       |
| S   | : Setuju, maka diberi nilai 4              |
| R   | : Ragu-ragu, maka diberi nilai 3           |
| TS  | : Tidak setuju, maka diberi nilai 2        |
| STS | : Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1 |

#### Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, ketika seseorang ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap, atau kenyakinannya terhadap suatu topik sumber daya manusia Istijanto (2013:38).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti Istijanto (2013:109). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate yang berjumlah 47 orang

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Istijanto (2013:109) “Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti”. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 47 orang, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak berjumlah 47 orang.

### 3.4 Analisis Data

Pada analisis ini akan dilakukan dua tahap analisis, yaitu deskriptif-kuantitatif. Analisis deskriptif meliputi pengelompokan responden kedalam karakteristik yang telah ditetapkan, yaitu berdasarkan jenis kelamin (Pria dan Wanita), tingkat Pendidikan meliputi Pendidikan Dasar (SD dan SMP), SMA/K, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1) atau Pascasarjana, serta berdasarkan usia

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

respon dan meliputi kurang atau 30 tahun, antara 31 s/d 35 tahun, 36 s/d 40 tahun, 41 s/d 45 tahun, dan 46 tahun atau lebih **Istijanto (2013:91)**.

Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka **Istijanto (2013:88)**. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Hipotesis serta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### 3.5 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat **Suliyanto (2011:53)**.

$$y = a + b_1 .X_1 + b_2 .X_2 + b_3 .X_3 + e$$

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Motivasi

$b_2$  = Koefisien Regresi

= Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

**Sugiyono, (2011:111)**

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2011:54)**. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unit dimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variable **Ghozali, (2011:55)**.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Ghozali (2011:47)**. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang



reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel **Arikunto (2010: 193)**.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2011:54)**. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*). Independen dari error (*non autocorrelation*). Normalitas dari distribusi error. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap tiga asumsi klasik berikut ini:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variable pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variable pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section* **Suliyanto (2011 : 95)**. Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

### 3.7.2 Uji Outokorelasi

Outokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji outokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya outokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson **Suliyanto (2011 :126)**. Uji Durbin-Watson (*Durbin Watson Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah outokorelasi dari model empiris yang diestimasi.

### 3.7.3 Uji Normalistik

Uji normalistik dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) **Suliyanto (2011 : 69)**.

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Suliyanto (2011:4)** nilai  $t$  hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variable tergantungnya. Apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable tergantungnya atau tidak.

Apabila  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima. Begitupun jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### 3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:5)** digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable tergantungnya. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hitung  $< F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima secara bersama-sama variable bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variable terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat dapat digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya **Suliyanto (2011:23)**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN PERUSAHAAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Ivo mas Tunggal Palapa Estate adalah perusahaan swasta yang bergerak didalam bidang industri kelapa sawit, perusahaan ini pertama kali berdiri pada tahun 1987. Perkebunan PT. Ivomas Tunggal Palapa Estate merupakan bagian dari perkebunan kelapa sawit, tugas utama perusahaan ini adalah menghasilkan buah kelapa sawit yang berkualitas. Perusahaan ini bernaung pada PT. Ivomas Tunggal Palapa Estate dan bergabung dalam group PT. SMART Tbk dan mempunyai luas lahan 25.000 ha yang terdiri dari 7 kebun yaitu :

1. Libo (LIBE)
2. Sungai Rokan (SRKE)
3. Nanggala (NGLE)
4. Ujung Tanjung (UTNE)
5. Palapa (PLPE)
6. Sam Sam (SSME)
7. Kandista (KNDE)

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 4.2.1 Visi

“Kami perusahaan yang berbasis kelapa sawit bertekad untuk menjadi yang terbaik dan terbesar serta terintegrasi”



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.2.2 Misi

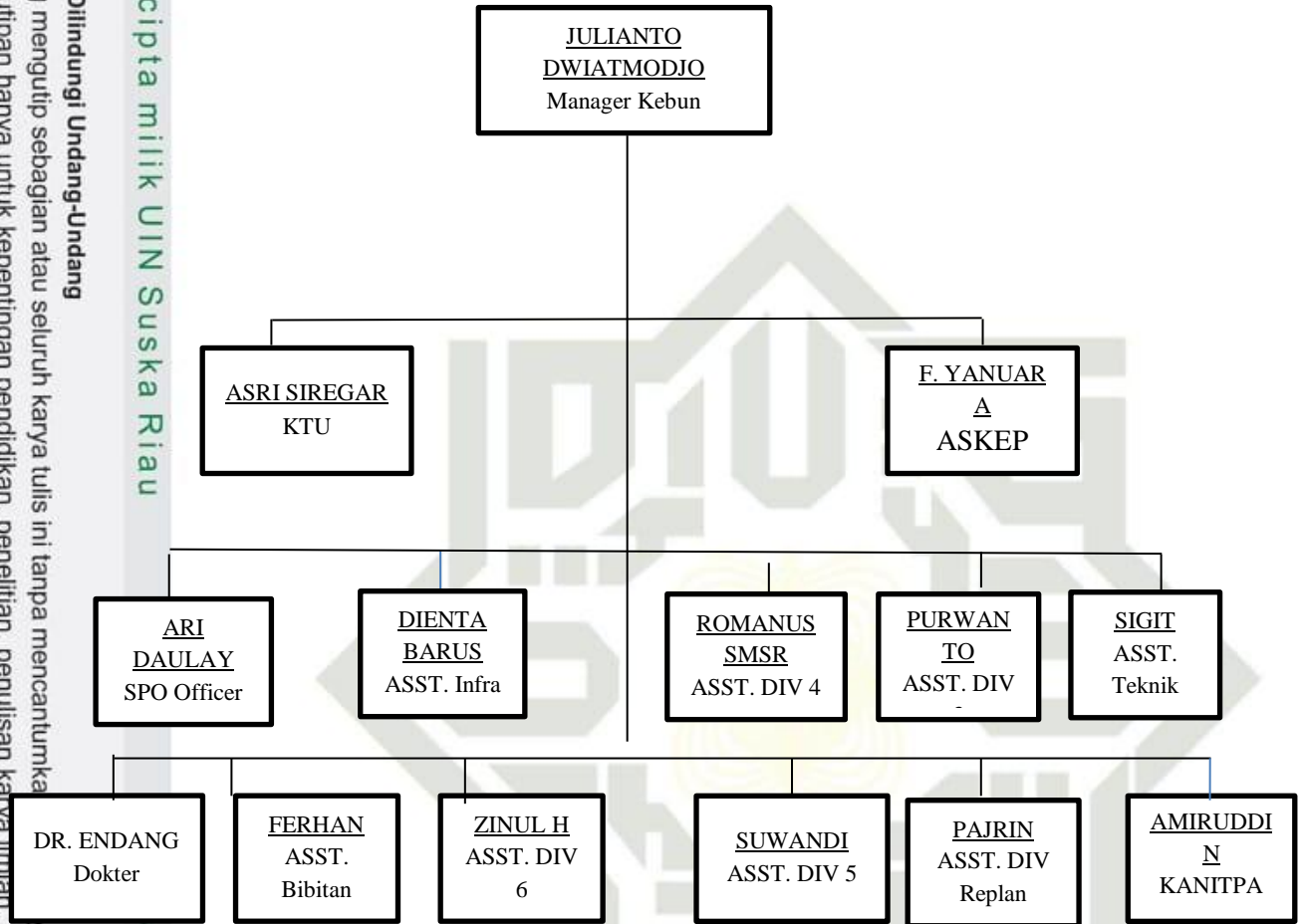
1. Pencapaian standar kualitas tertinggi
2. Mempertahankan tingkat kelestarian dan integrasi
3. Memberdayakan penduduk dan masyarakat
4. Terdepan dalam inovasi dan teknologi

### 4.3 Struktur Organisasi

Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. ada hakikatnya organisasi itu meliputi orang-orang yang bekerja sama dalam bentuk aktivitas kerja dan hubungan-hubungan kerja antara orang-orang atau fungsi yang harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga menjadi suatu kerangka yang mempunyai pola yang tetap, susunan yang logis dan bentuk yang teratur. Pola yang tetap disusun dalam bentuk suatu struktur yang didalamnya terdapat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam suatu sistem kerjasama. Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT Ivo Mas Tunggal Palapa Estate membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Ivomas Tunggal Ivo Mas Tunggal



Sumber : PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate

#### Estate Manager

Estate manager merupakan pimpinan, pelaksana dari rencana-rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Mengerjakan tugas, mengorganisasi perintah kepada bawahan serta mengawasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan juga sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di kebun.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2 Asisten Kepala

Membantu manager dalam membuat budget operasional tahunan serta bulanan, berdasarkan rencana operasional tahunan. Asisten kepala bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan kebun dengan wilayah masing-masing

### 3 KTU (Kepala Tata Usaha)

KTU bertugas sebagai pelaksana dan penanggung jawab seluruh kegiatan administrasi kebun dan membantu manager dalam urusan dinas keluar kebun, urusan pemerintah desa, kecamatan, perjanjian ke kepolisian, jamsostek dan lain lain. Adapun pembantu KTU yaitu :

- a. Pembukuan bertugas menginformasikan budget yang disetujui HO (*Head Office*) kepada setiap AO (*Account Office*) di perusahaan, menginformasikan jumlah dan perincian dropping dana perusahaan sesuai dengan accountnya kepada setiap account officer, menjaga agar tidak terjadi minus budget yaitu dengan cara tidak menyetujui permohonan pembayaran tanpa budget, dan menginput data-data administrasi selanjutnya diserahkan kepada kepala tata usaha.
- b. Kasir bertugas melayani pinjaman untuk karyawan serta, menyiapkan laporan cast of opname harian, dan melakukan pembayaran transaksi yang telah diotorisasi atasan.
- c. Gudang bertugas merencanakan kebutuhan barang untuk keperluan operasional, melaksanakan dan menjaga prosedur logistic misalnya penerimaan barang dan pengeluaran barang, menjamin laporan logistic dan mengirimkan ke HO (*Head*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Office*), melakukan cek fisik logistic secara periodic dan melaporkan HO, membuat data review bulanan, dan membuat rekonsiliasi.

d. Personalia bertugas membuat plan kebutuhan tenaga kerja untuk kebutuhan kebun, melaksanakan rekrutmen untuk pemenuhan tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan handal dengan cara melaksanakan pelatihan atau training, membuat dan melaksanakan sistem pengupahan karyawan, dan menjalankan program jamsostek bagi seluruh karyawan.

e. Kerani Tanaman bertugas menginput hasil panen buah sawit setiap hari dan melaporkan kepada kepala tata usaha, melaporkan taksasi pengiriman TBS harian ke PKS, meminta data penerimaan TBS dari PKS, mengirim laporan dan data curah hujan, laporan kegiatan pemeliharaan tanaman, laporan pemakaian peralatan kerja, dan laporan men power..

f. Kerani Bengkel bertugas menginput seluruh laporan mengenai kendaraan alat berat yang berhubungan dengan operasional kerja.

g. Kerani Divisi bertugas menginput BKM panen, potongan buah dan kutip brondol, keterangan karyawan yang cuti, sakit, mangkir dan lain-lain, dan menginput hasil denda.

#### 4 Asisten Divisi

Asisten divisi bertugas menyusun rencana kerja tahunan baik fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun, melakukan pelaporan hasil pengawas pekerjaan kebun kepada asisten kepala,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah, dan daftar premi karyawan kebun.

#### 5. Dokter

Dokter bertugas sebagai kepala kesehatan di klinik perkebunan dan membantu pasien atau karyawan yang sedang sakit dan dibantu oleh perawat yang ada dan membuat surat keterangan fisik dan mental. adapun pembantu dokter: Poliklinik bertugas sebagai pembantu dokter dalam merawat pasien karyawan PT. Iyo Mas Tunggal Sam Sam.

#### 6. Koordinator Infra

Koordinator Infra merupakan bagian yang bertugas mengkoordinasi proyek kemasing-masing unit kerja mengenai infrastruktur dan perencanaan proyek infrastuktur, adapun pembantu koordinator infra:

- a. Asisten Infra bertugas menyusun rencana kerja tahunan infrastruktur maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi guna diajukan kepada asisten kepala infra dan selanjutnya pada manajer, mengatur dan mengawasi pekerjaan infrastruktur.
- b. Mandor Infra bertugas sebagai mengatur dan mengawasi karyawan sesuai yang direncanakan dan melaporkan hasil kerja karyawan kepada asisten infra.

#### 7. KANITPAM (Kepala Unit Pengamanan)

Bertugas menjaga kemandan dikebun, agar terhindar dari pencurian dan sebagainya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**4.4 Aktifitas Perusahaan**

1. Potong buah dan kutip brondolan
2. Dongkel anak kayu
3. Pemupukan
4. Semprot piringan, pasar pikul dan TPH
5. Grading hasil panen
6. Rawat jalan manual
7. Polinasi, pengambilan polen dan fruitset
8. Bongkar pokok abnormal
9. Pembuatan parit pringga
10. Kegiatan administrasi
11. Jaminan kesehatan karyawan di klinik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,881) > t_{tabel} (2,01174)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak..
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (4,285) > t_{tabel} (2,01174)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,309) > t_{tabel} (2,01174)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,026 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.

4. Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} (70,543) > F_{tabel} (2,82)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka secara simultan atau bersamaan budaya organisasi serta Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
5. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,819 atau 81,9% berarti Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sebesar 81,9% sementara sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**6.2 Saran**

1. Bagi PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak untuk dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat bagi karyawan yang bisa berimplementasi terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan budaya organisasi, motivasi dan Kompetensi karyawan agar tetap di pertahankan dan lebih ditingkatkan agar Kinerja Karyawan lebih meningkat lagi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Karyawan yang telah berkompeten di PT. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sejatinya mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan bidang kerja lebih profesional lagi dalam bekerja dengan menyingkirkan hal-hal yang bersifat pribadi, apabila ingin memiliki karier dan penilaian kinerja yang lebih baik lagi.
3. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerjanya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai target tujuan perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan lebih mampu memotivasi karyawan dengan berbagai macam reward ataupun tunjangan yang layak dan lain sebagainya untuk mampu memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.
5. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2006. Penerbit CV. Pustaka Agung Harapan : Jakarta.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Eddy, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2010. "*manajemen Kinerja Sektor Publik*". Penerbit UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- S. P. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokras dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Ali, Baba. 2012. *Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Maros*. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/106/100>, diakses Pada tanggal 28 April 2019
- Ahmad, Rizky. 2014. *Pengaruh Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusasi Pekanbaru*. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4826>. Diakses pada tanggal 28 April 2019
- Dede, Kurniawan. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194>. Diakses pada tanggal 28 April 2019
- Fikri, Djabar.dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karajan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Belitung*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22258/2193>, diakses Pada tanggal 28 April 2019
- Imade Agus Suryandita, Igusti Salit Ketut Netra. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PDAM Kabupaten Tabanan*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/18007/13186>, diakses pada tanggal 29 April 2019
- Hartati, .2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/viewFile/16/18>. Diakses pada tanggal 29 April 2019



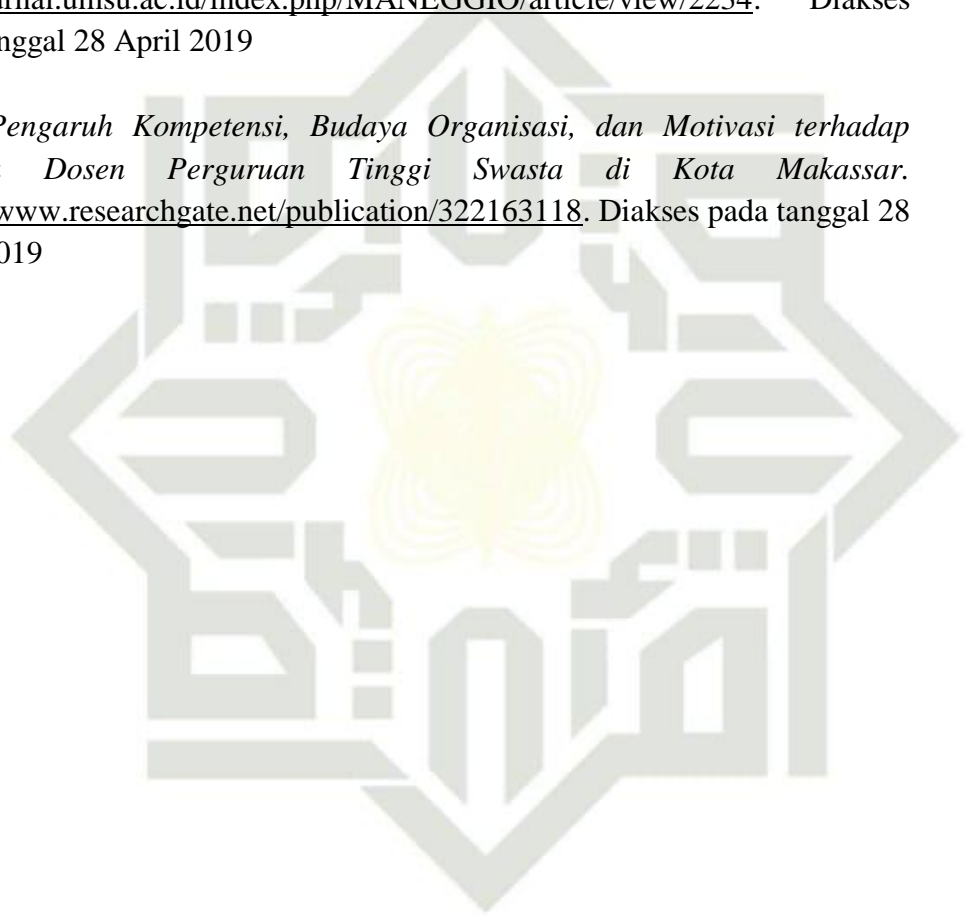
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mauli, Siagian. 2018. *Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi , Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karajan Pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam.* <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/58>, diakses Pada Tanggal 29 April 2019
- Satria, Tirtayasa. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat.* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2234>. Diakses pada tanggal 28 April 2019
- Rina, 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar.* <https://www.researchgate.net/publication/322163118>. Diakses pada tanggal 28 April 2019



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 1 : Lembar Kusioner

### LEMBAR KUESIONER

#### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK**

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, mengambil judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.IVO MAS TUNGGAL PALAPA ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

#### **A. Data Umum**

1. Nama Responden : ..... ( Boleh tidak diisi )
2. Umur Responden : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....

#### **B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

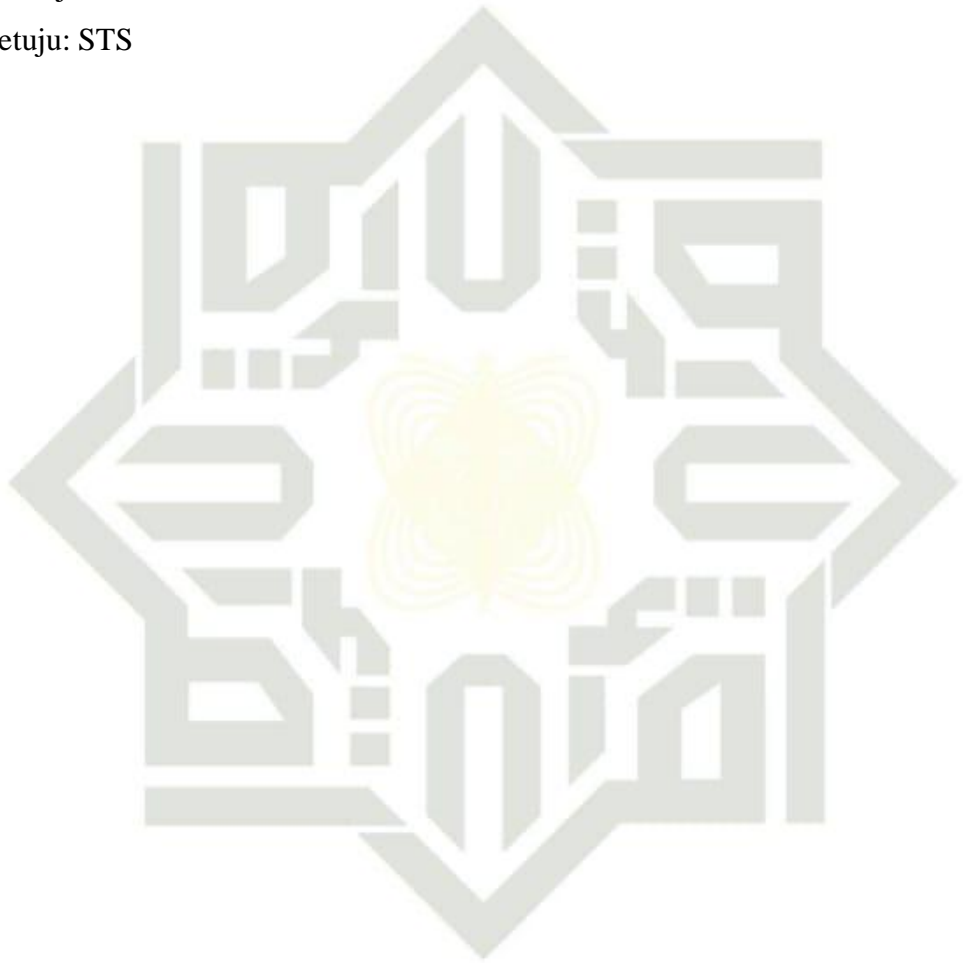
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral : R
4. Kurang Setuju : TS
5. Tidak Setuju: STS



UIN SUSKA RIAU

## 1. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Selama bekerja , hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
	Skill saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain					
5	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan					
	Saya selalu datang pada saat hari kerja					
	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
	Saya Selalu terbuka pada pendapat orang lain					
	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dikantor					
	Saya mampu menghadapi masalah yang terjadi dikantor					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Saya selalu menggunakan seragam pada saat kerja					
	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
	Pemahaman memberikan focus pekerjaan pada setiap karyawan agar hasil kerja maksimal					
4	Saya mampu berkoodinasi dengan baik kepada bagian karyawan lain					
5	Pemahaman menjadikan peraturan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku karyawan					
6	Saya mampu mengambil resiko dari hasil pekerjaan yang sedang dilakukan bila terjadi kesalahan					
	Perusahaan memberikan apresiasi berupa peningkatan gaji atau prestasi kerja					
	Saya terbiasa menerima kritik dan saran oleh rekan kerja dengan pimpinan					
	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Perusahaan selalu update terkait tentang pembaruan produksi					
	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal					
	Perusahaan selalu update terkait pembaruan produksi					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan					
	Saya menggunakan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya					
	Saya mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi didalam perusahaan					
5.	Saya memiliki kejujuran dalam bekerja					
6.	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien					
7.	Saya selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan diperusahaan					
8.	Saya menjalani pekerjaan dengan senang					
	Saya selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan diperusahaan					
9.	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja					
10.	Saya menjalani pekerjaan dengan senang					
11.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					

#### 4. Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan					
2.	Saya merasa penghargaan atas prestasi karyawan akan memberikan motivasi kerja					
3.	Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
4.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
5.	Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan					
6.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki setiap hal dalam pekerjaan					
7.	Saya dapat meningkat keterampilan dan keahlian dengan pelatihan yang diberikan atasan					
8.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menantang					
9.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja					
10.	Saya selalu dapat berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
11.	Saya selalu memberikan ide dan gagasan yang terbaik untuk perusahaan					
12.	Saya selalu dapat berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 2 : Tabulasi

### Klherja

Responden	Kinerja (Y)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
sampel 1	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	45
sampel 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	42
sampel 4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	43
sampel 5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	53
sampel 6	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	53
sampel 7	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	44
sampel 8	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	48
sampel 9	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	46
sampel 10	4	3	3	3	5	4	2	2	2	4	5	3	40
sampel 11	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
sampel 12	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	45
sampel 13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
sampel 14	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	35
sampel 15	5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3	47
sampel 16	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	41
sampel 17	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	3	40
sampel 18	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	49
sampel 19	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	42
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	45
sampel 22	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	48
sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 24	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	50
sampel 25	2	4	4	4	1	1	5	4	3	3	4	4	39
sampel 26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
sampel 27	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	53
sampel 28	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	48
sampel 29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	54
sampel 30	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
sampel 31	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	37
sampel 32	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46
sampel 33	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	53
sampel 34	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	47
sampel 35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
sampel 36	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 37	2	5	5	5	2	3	1	1	4	4	5	5	<b>42</b>
sampel 38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>43</b>
sampel 39	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>40</b>
sampel 40	2	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	<b>46</b>
sampel 41	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	<b>46</b>
sampel 42	2	4	4	5	2	3	1	1	4	4	4	4	<b>38</b>
sampel 43	4	4	4	5	4	4	2	4	2	5	4	3	<b>45</b>
sampel 44	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	<b>51</b>
sampel 45	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	<b>37</b>
sampel 46	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	<b>44</b>
sampel 47	2	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	<b>34</b>



UIN SUSKA RIAU

## Budaya Organisasi

Responden	Budaya Organisasi(X1)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
sampel 1	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	50
sampel 2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
sampel 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	42
sampel 4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	35
sampel 5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	55
sampel 6	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	42
sampel 7	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	46
sampel 8	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	47
sampel 9	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	50
sampel 10	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	50
sampel 11	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	53
sampel 12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
sampel 13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	47
sampel 14	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	31
sampel 15	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	54
sampel 16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	42
sampel 17	1	2	1	2	4	4	1	2	4	4	4	4	33
sampel 18	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56
sampel 19	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	46
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	49
sampel 22	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	47
sampel 23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
sampel 24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	54
sampel 25	1	2	1	1	4	3	1	1	4	4	5	5	32
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 27	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	1	49
sampel 28	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	52
sampel 29	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	54
sampel 30	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	41
sampel 31	3	3	2	2	3	3	2	2	4	5	5	5	39
sampel 32	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	47
sampel 33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	1	50
sampel 34	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	47
sampel 35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	46
sampel 36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	52
sampel 37	2	3	2	3	5	4	2	3	4	4	1	1	34
sampel 38	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	42
sampel 39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	40
sampel 40	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	2	2	48
sampel 41	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	41
sampel 42	2	3	2	3	1	1	2	3	4	4	5	5	35
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	47
sampel 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
sampel 45	2	3	2	2	3	5	2	2	3	4	2	2	32
sampel 46	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	46
sampel 47	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	25





## Kompetensi

Responden	Kompetensi(X2)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
sampel 1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	48
sampel 2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
sampel 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
sampel 4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	40
sampel 5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55
sampel 6	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	53
sampel 7	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	38
sampel 8	4	4	3	3	4	5	2	4	3	2	2	2	38
sampel 9	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	44
sampel 10	3	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	40
sampel 11	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50
sampel 12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
sampel 13	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	43
sampel 14	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	29
sampel 15	4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	47
sampel 16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	42
sampel 17	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	41
sampel 18	4	4	2	2	5	5	4	4	3	3	5	5	46
sampel 19	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	44
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
sampel 22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
sampel 23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
sampel 24	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	49
sampel 25	4	3	4	3	1	1	5	4	3	5	3	3	39
sampel 26	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 27	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	52
sampel 28	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	52
sampel 29	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	51
sampel 30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	46
sampel 31	3	3	4	4	2	2	4	5	4	5	4	3	43
sampel 32	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	50
sampel 33	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	49
sampel 34	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	45
sampel 35	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44
sampel 36	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	52
sampel 37	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	1	40
sampel 38	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43
sampel 39	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39
sampel 40	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	51
sampel 41	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	43
sampel 42	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3	1	1	38
sampel 43	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	45
sampel 44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	51
sampel 45	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	37
sampel 46	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	47
sampel 47	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	1	35



## Motivasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Motivasi(X3)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
sampel 1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	37
sampel 2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
sampel 3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	30
sampel 4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	36
sampel 5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
sampel 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 7	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	36
sampel 8	2	2	2	2	3	3	2	3	5	4	4	4	36
sampel 9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	36
sampel 10	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	39
sampel 11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
sampel 12	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	40
sampel 13	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	37
sampel 14	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	41
sampel 15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39
sampel 16	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	35
sampel 17	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	37
sampel 18	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	44
sampel 19	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	38
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	38
sampel 22	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	37
sampel 23	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	37
sampel 24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45
sampel 25	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	40
sampel 26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	40



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 27	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41
sampel 28	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	49
sampel 29	1	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	42
sampel 30	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43
sampel 31	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	40
sampel 32	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	40
sampel 33	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	43
sampel 34	1	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	36
sampel 35	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	37
sampel 36	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	46
sampel 37	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48
sampel 38	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	42
sampel 39	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	50
sampel 40	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	45
sampel 41	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	49
sampel 42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
sampel 43	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	42
sampel 44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
sampel 45	2	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	43
sampel 46	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
sampel 47	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	41

## Lampiran 3 : Uji Validitas

### Kinerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Tota I
P1 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .086 .566 47	- .086 .566 47	.192 .195 .195 47	.139 .352 .000 47	.705 ** .000 47	.779 ** .000 47	.144 .336 .001 47	.452 ** .001 47	.196 .186 .152 47	.213 .152 .656 47	- .067 .923 47	.015 .923 .000 47	.670 ** .000 47
P2 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	- .086 .566 47	1 .086 .566 47	.356 * .014 47	.380 ** .008 47	- .077 .609 47	.029 .029 .849 47	- .049 .742 47	- .181 .224 47	.372 * .010 47	.337 * .021 47	.574 ** .000 47	.899 ** .000 47	.408 ** .004 47
P3 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.192 .195 .195 47	.356 * .014 47	1 .000 .292 47	.879 ** .000 47	.157 .292 .040 47	.300 * .040 47	.049 .744 .525 47	.095 .525 .011 47	.367 * .011 47	.256 .082 .055 47	.281 .055 .000 47	.500 ** .000 47	.583 ** .000 47
P4 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.139 .352 .352 47	.380 ** .008 47	.879 ** .000 47	1 .482 .163 47	.105 .482 .163 47	.207 .163 .356 47	- .138 .513 47	- .098 .513 47	.308 * .035 47	.345 * .018 47	.309 * .035 47	.478 ** .001 47	.479 ** .001 47
P5 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.705 ** .000 47	- .077 .609 47	.157 .292 .482 47	.105 .482 .482 47	1 .000 .000 47	.792 ** .000 47	.201 .175 .000 47	.532 ** .000 47	.181 .223 .235 47	.177 .235 .913 47	.016 .913 .635 47	.071 .635 .000 47	.709 ** .000 47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta

UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.779 ** 47	.029 47	.300 * 47	.207 47	.792 ** 47	1 47	.120 47	.404 ** 47	.236 47	.251 47	.028 47	.176 47	.747 ** 47
P7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.144 .336 47	- .049 47	.049 .744 47	- .138 47	.201 .175 47	.120 .423 47	1 .000 47	.717 ** 47	.130 .385 47	- .085 47	- .102 47	- .002 47	.399 ** 47
P8	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.452 ** 47	- .181 47	.095 .525 47	- .098 47	.532 ** 47	.404 ** 47	.717 ** 47	1 .000 47	.123 .411 47	.118 .429 47	- .195 47	- .164 47	.569 ** 47
P9	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.196 .186 47	.372 * 47	.367 * 47	.308 * 47	.181 .223 47	.236 .110 47	.130 .385 47	.123 .411 47	1 .017 47	.346 * 47	.170 .254 47	.426 ** 47	.534 ** 47
P10	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.213 .152 47	.337 * 47	.256 .082 47	.345 * 47	.177 .235 47	.251 .089 47	- .085 47	.118 .429 47	.346 * 47	1 .009 47	.379 ** 47	.257 .081 47	.474 ** 47
P11	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	- .067 47	.574 ** 47	.281 .055 47	.309 * 47	.016 .913 47	.028 .854 47	- .102 47	- .195 47	.170 .254 47	.379 ** 47	1 .000 47	.531 ** 47	.319 * 47
P12	Pearson Correlati on	.015	.899 **	.500 **	.478 **	.071	.176	- .002	- .164	.426 **	.257	.531 **	1	.518 **



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sig. (2-tailed)	.923	.000	.000	.001	.635	.237	.991	.272	.003	.081	.000		.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot Pearson	.670	.408	.583	.479	.709	.747	.399	.569	.534	.474	.319	.518	1
al Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	
on													
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.005	.000	.000	.001	.029	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Budaya Organisasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Tot al
P1	Pearson Correlati on  Sig. (2- tailed)  N	1   47	.74 4**  47	.918*   47	.688*   47	.26 8  47	.38 5**  47	.918*   47	.688*   47	.20 9  47	.22 9  47	.06 9  47	.08 3  47	.84 0**  47
P2	Pearson Correlati on  Sig. (2- tailed)  N	.74 4**  47	1   47	.767*   47	.932*   47	.31 9  47	.33 1*  47	.767*   47	.932*   47	.12 8  47	.14 2  47	- .01 7 47	.00 0  47	.80 5**  47
P3	Pearson Correlati on  Sig. (2- tailed)  N	.91 8**  47	.76 7**  47	1   47	.792*   47	.36 1*  47	.37 0*  47	1.00 0**  47	.792*   47	.25 1  47	.19 8  47	.08 6  47	.09 9  47	.89 9**  47
P4	Pearson Correlati on  Sig. (2- tailed)  N	.68 8**  47	.93 2**  47	.792*   47	1   47	.34 1*  47	.24 3  47	.792*   47	1.00 0**  47	.18 9  47	.13 0  47	- .07 2 47	- .05 6 47	.79 2**  47
P5	Pearson Correlati on  Sig. (2- tailed)  N	.26 8  47	.31 9  47	.361*   47	.341*   47	1   47	.66 8**  47	.361*   47	.341*   47	.24 0  47	.35 4  47	- .02 8 47	- .00 6 47	.50 7**  47
P6	Pearson Correlati on	.38 5**	.33 1*	.370*	.243	.66 8**	1	.370*	.243	.18 3	.41 9**	- .17 5	- .16 7	.44 7**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.008	.023	.011	.100	.000		.011	.100	.218	.003	.238	.263	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.918**	.767**	1.000**	.792*	.361*	.370*	1	.792*	.251	.198	.086	.099	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.011		.000	.088	.181	.566	.506	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.688**	.932**	.792*	1.000**	.341*	.243	.792*	1	.189	.130	-.072	-.056	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.019	.100	.000		.202	.385	.630	.710	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.209	.128	.251	.189	.240	.183	.251	.189	1	.553**	.020	.043	.370*
	Sig. (2-tailed)	.158	.392	.088	.202	.105	.218	.088	.202		.000	.896	.775	.011
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.229	.142	.198	.130	.354*	.419**	.198	.130	.553**	1	.066	.042	.346*
	Sig. (2-tailed)	.121	.342	.181	.385	.015	.003	.181	.385	.000		.661	.777	.017
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P11	Pearson Correlation	.069	-.017	.086	-.072	.028	.175	.086	-.072	.020	.066	1	.995**	.343*
	Sig. (2-tailed)	.643	.911	.566	.630	.853	.238	.566	.630	.896	.661		.000	.018
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.083	.000	.099	-.056	.006	.167	.099	-.056	.043	.042	.995**	1	.363*
	Sig. (2-tailed)	.578	1.000	.506	.710	.966	.263	.506	.710	.775	.770	.000		.012



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot Pearson	.84	.80	.899 <sup>*</sup>	.792 <sup>*</sup>	.50	.44	.899 <sup>*</sup>	.792 <sup>*</sup>	.37	.34	.34	.36		1
al Correlati	0 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	*	*	7 <sup>**</sup>	7 <sup>**</sup>	*	*	0 <sup>*</sup>	6 <sup>*</sup>	3 <sup>*</sup>	3 <sup>*</sup>		
on														
Sig. (2-	.00	.00	.000	.000	.00	.00	.000	.000	.01	.01	.01	.01		
tailed)	0	0			0	2			1	7	8	2		
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Kompetensi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1	Pearson	1	.283	.235	.275	.157	.300	.371	.288	.323	.297	.135	.209	.509
	Correlati													
	on													
	Sig. (2-													
	tailed)		.054	.112	.061	.292	.040	.010	.050	.027	.043	.364	.160	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson	.283	1	.285	.303	.183	.213	.049	.355	.366	.145	.005	.050	.397
	Correlati													
	on													
	Sig. (2-													
	tailed)	.054		.052	.039	.218	.152	.742	.014	.011	.331	.973	.740	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P3	Pearson	.235	.285	1	.939	-	-	.316	.396	.452	.306	-	-	.426
	Correlati													
	on													
	Sig. (2-					.023	.053					.081	.062	
	tailed)	.112	.052		.000	.876	.723	.031	.006	.001	.037	.587	.680	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson	.275	.303	.939	1	.143	.118	.296	.410	.530	.313	.023	.049	.549
	Correlati													
	on													
	Sig. (2-													
	tailed)	.061	.039	.000		.336	.431	.043	.004	.000	.032	.876	.744	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson	.157	.183	-	.143	1	.792	.111	.198	.070	-	.572	.665	.680
	Correlati													
	on													
	Sig. (2-			.023							.051			
	tailed)	.292	.218	.876	.336		.000	.458	.181	.641	.733	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P6	Pearson	.300	.213	-	.118	.792	1	.031	.130	.046	-	.403	.496	.584
	Correlati													
	on													
				.053							.131			

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.040	.152	.723	.431	.000		.836	.385	.758	.380	.005	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.371*	.049	.316*	.296*	.111	.031	1	.400**	-.055	.657**	.372*	.284	.541**
	Sig. (2-tailed)	.010	.742	.031	.043	.458	.836		.005	.715	.000	.010	.053	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.288*	.355*	.396**	.410**	.198	.130	.400**	1	.207	.322*	.186	.253	.548**
	Sig. (2-tailed)	.050	.014	.006	.004	.181	.385	.005		.162	.027	.212	.087	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.323*	.366*	.452**	.530**	.070	.046	-.055	.207	1	.345*	.110	.141	.447**
	Sig. (2-tailed)	.027	.011	.001	.000	.641	.758	.715	.162		.017	.462	.343	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.297*	.145	.306*	.313*	-.051	-.131	.657**	.322*	.345*	1	.287	.229	.493**
	Sig. (2-tailed)	.043	.331	.037	.032	.733	.380	.000	.027	.017		.051	.121	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P11	Pearson Correlation	.135	.005	-.081	.023	.572**	.403**	.372*	.186	.110	.287	1	.917**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.364	.973	.587	.876	.000	.005	.010	.212	.462	.051		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.209	.050	-.062	.049	.665**	.496**	.284	.253	.141	.229	.917**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.160	.740	.680	.744	.000	.000	.053	.087	.343	.121	.000		.000



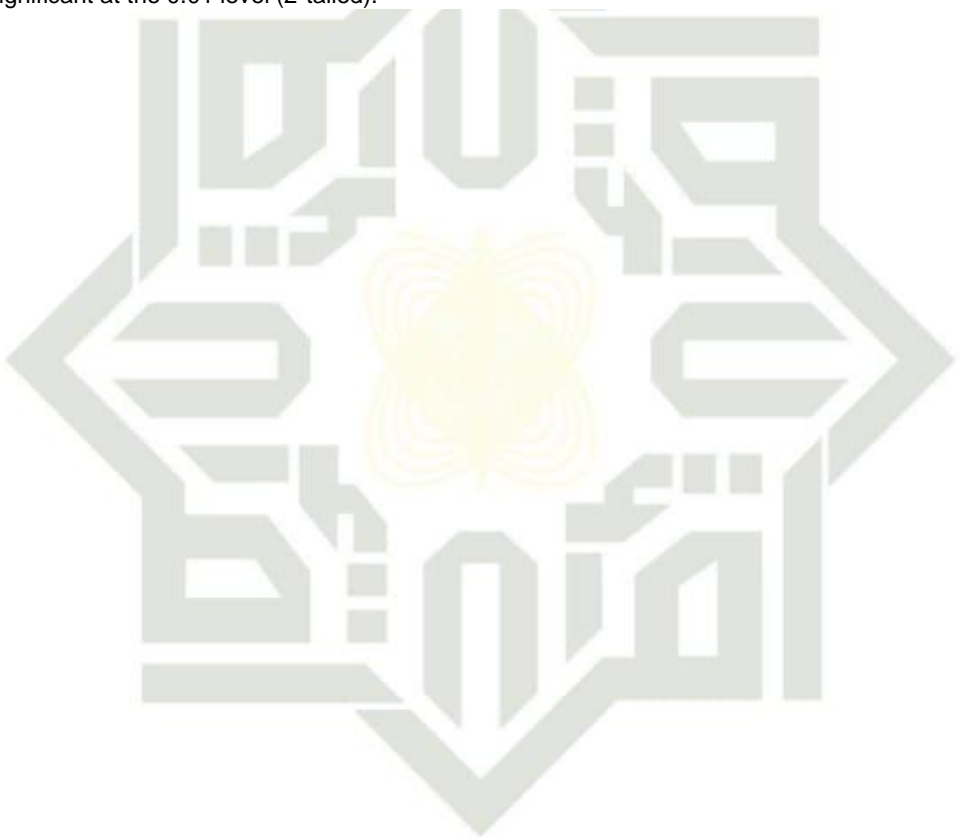
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot	Pearson	.509	.397	.426	.549	.680	.584	.541	.548	.447	.493	.705	.749	1
al	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	on													
	Sig. (2-	.000	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	tailed)													
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Tota I
P1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 . 47	.894 ** .000 47	.431 ** .002 47	.612 ** .000 47	.351 * .016 47	.580 ** .000 47	.195  .189 47	.410 ** .004 47	.320 * .028 47	.341 * .019 47	.515 ** .000 47	.285  .053 47	.770 ** .000 47
P2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.894 ** .000 47	1 . 47	.501 ** .000 47	.643 ** .000 47	.357 * .014 47	.622 ** .000 47	.270  .067 47	.378 ** .009 47	.339 * .020 47	.411 ** .004 47	.547 ** .000 47	.357 * .014 47	.809 ** .000 47
P3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.431 ** .002 47	.501 ** .000 47	1 . 47	.755 ** .000 47	.574 ** .000 47	.576 ** .000 47	.311 * .034 47	.299 * .041 47	.319 * .029 47	.174  .241 47	.255  .084 47	.332 * .023 47	.685 ** .000 47
P4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.612 ** .000 47	.643 ** .000 47	.755 ** .000 47	1 . 47	.500 ** .000 47	.666 ** .000 47	.377 ** .009 47	.599 ** .000 47	.352 * .015 47	.392 ** .006 47	.373 ** .010 47	.469 ** .001 47	.829 ** .000 47
P5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.351 * .016 47	.357 * .014 47	.574 ** .000 47	.500 ** .000 47	1 . 47	.667 ** .000 47	.454 ** .001 47	.373 ** .010 47	.351 * .016 47	.264  .072 47	.329 * .024 47	.458 ** .001 47	.677 ** .000 47
P6	Pearson Correlati on	.580 **	.622 **	.576 **	.666 **	.667 **	1 .	.446 **	.457 **	.349 *	.191	.586 **	.515 **	.812 **

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.001	.016	.199	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.195	.270	.311	.377	.454	.446	1	.462	.223	.235	.428	.436	.538
	Sig. (2-tailed)	.189	.067	.034	.009	.001	.002		.001	.132	.113	.003	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.410	.378	.299	.599	.373	.457	.462	1	.334	.488	.449	.470	.665
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.041	.000	.010	.001	.001		.022	.000	.002	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.320	.339	.319	.352	.351	.349	.223	.334	1	.499	.495	.417	.568
	Sig. (2-tailed)	.028	.020	.029	.015	.016	.016	.132	.022		.000	.000	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.341	.411	.174	.392	.264	.191	.235	.488	.499	1	.472	.454	.560
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.241	.006	.072	.199	.113	.000	.000		.001	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P11	Pearson Correlation	.515	.547	.255	.373	.329	.586	.428	.449	.495	.472	1	.531	.695
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.084	.010	.024	.000	.003	.002	.000	.001		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.285	.357	.332	.469	.458	.515	.436	.470	.417	.454	.531	1	.659
	Sig. (2-tailed)	.053	.014	.023	.001	.001	.000	.002	.001	.004	.001	.000		.000



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot Pearson	.770	.809	.685	.829	.677	.812	.538	.665	.568	.560	.695	.659	1
al Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
on													
Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
tailed)													
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 4 : Reliabilitas

### Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.787	12

### Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.857	12

### Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.805	12

### Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.901	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

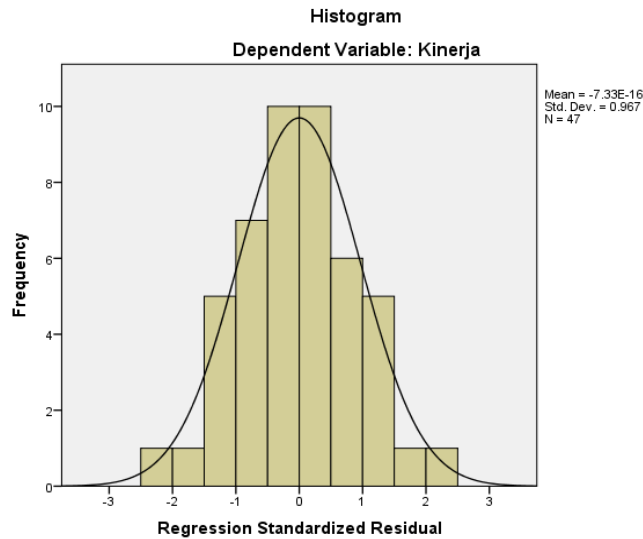
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

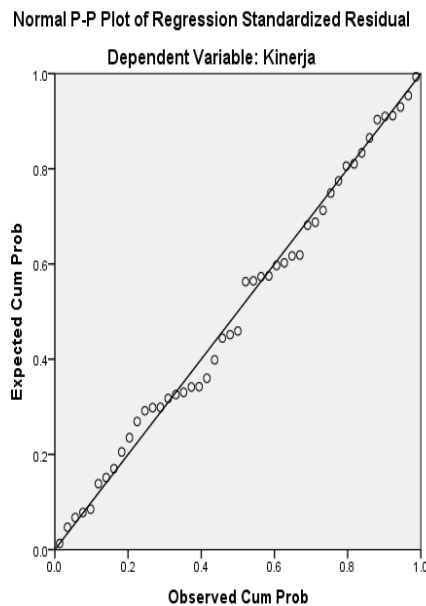
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Histogram



### Uji Normalitas Garis Plot



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

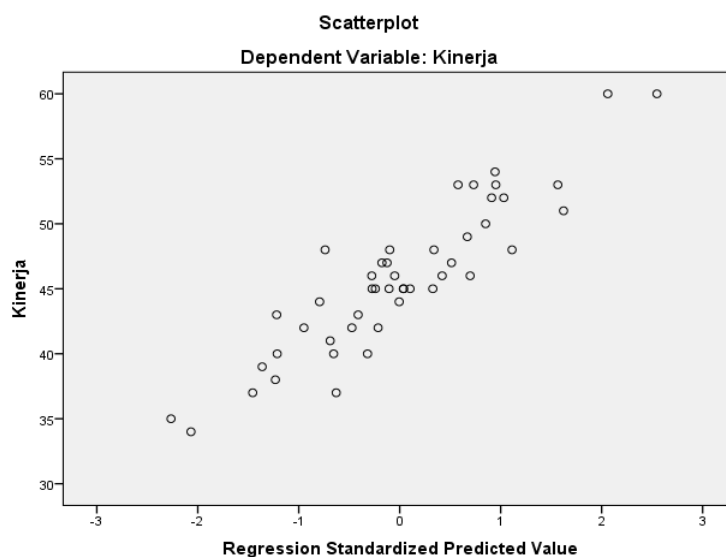
## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.609	2.941		1.907	.063		
	Budaya_Organisasi	.288	.074	.394	3.881	.000	.382	2.620
	Kompetensi	.463	.108	.478	4.285	.000	.316	3.168
	Motivasi	.143	.062	.170	2.309	.026	.727	1.375

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.819	2.463	2.110

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya\_Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Lampiran 6 : Uji Analisis Data Penelitian

### Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.609	2.941		1.907	.063
Budaya_Organisasi	.288	.074	.394	3.881	.000
Kompetensi	.463	.108	.478	4.285	.000
Motivasi	.143	.062	.170	2.309	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji T hitung

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.609	2.941		1.907	.063
Budaya_Organisasi	.288	.074	.394	3.881	.000
Kompetensi	.463	.108	.478	4.285	.000
Motivasi	.143	.062	.170	2.309	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji F hitung

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1284.321	3	428.107	70.543	.000 <sup>b</sup>
Residual	260.955	43	6.069		
Total	1545.277	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya\_Organisasi, Kompetensi

## Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.819	2.463	2.110

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya\_Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



**Qodri Handoko**, Lahir di Pekanbaru pada tanggal 20 februari 1997. Lahir dari pasangan Ayahanda Suhadi dan Ibunda Trimati dan merupakan anak bungsu dari dua bersaudara yaitu Joko hadi saputra. Tahun 2003 masuk Sekolah Dasar Negeri 006 kandis, selesai pada tahun 2009. Tahun 2009 masuk Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Siak selesai pada tahun 2012. Tahun 2012 masuk Sekolah Menengah Kejuruan dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2015-2019.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pos Pekanbaru dari tanggal 08 Januari – 28 Februari 2018. Serta dilanjutkan dengan Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Desa Geringging Baru, Kecamatan Sentajo raya, Kabupaten Kuantan Singingi dari tanggal 16 Juli – 31 Agustus 2018.

Berkat rahmat Allah Subhanallahu wata'ala, tahun 2019 penulis menyelesaikan Skripsi dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja”* dibawah bimbingan Ibuk Dr.Hj.Mahyarni,SE,MM dan dinyatakan lulus setelah mengikuti sidang ujian munaqasyah pada tanggal 30 Desember 2019 dengan predikat sangat memuaskan dan sah menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).